

長野における進路(就職)保障の取り組み

2021年3月

就職差別をなくす長野県共闘会議
長野県高等学校教育文化会議進路指導研究会

主な経過

1. 2020年度の経過…今年度は新型コロナの感染拡大により全て中止 (参考までに2019年度のものを掲載)

- 5月27日 長野県高等学校進路指導等研究協議会開催
- 9月～ 「2019年度就職選考実態調査」実施
- 1月26日 第44回進路指導(就職)全県研究会
「2019年度就職選考実態調査」結果公表

2. 1980年代以降の主な成果

- (1) 学卒者の就職選考時の人権保障について行政当局の取り組みに一定の影響を与え、次のような点で指導の前進が見られます。
 - ① 「新規学校卒業者求人説明会資料」および「就職の機会均等の確保のために」(現在「公正な採用選考をめざして」)の事業主研修資料の一部を改正し、違反行為がおこらぬよう指導の強化に努めています。
 - ② 職業安定所で求人受付の際、各企業に対して、「新規学校卒業者採用選考実施状況」調査を行うことにしました。
 - ③ 職業安定所は、従来企業に対する個別指導をしませんでしたが、問題企業に対する個別指導を行うことにしました。
 - ④ 社会部長名による企業に対する「要請書」(85.6.1)の送付など、一定の指導の強化措置がとられています。
 - ⑤ 就職共闘の強い要請により、公私立の全高校を対象に「高等学校進路指導主事研究協議会」が開催されるようになりました。
- (2) 県労働基準局交渉、県婦人少年室交渉等によって、就職時における問題と就職後の職場における問題の追求が統一的に行われるようになり、具体的に成果をあげています。
- (3) 行政指導、企業への質問状、要請活動等の取り組みによって、いくつかの企業が正式選考方法の改善を約束し、その影響が他企業にも波及しました。(82年度)(84年度)
また、短大生に対する高校時の成績証明書の提出に抗議し、改善していただいた企業もあります。(94年度)
- (4) 就職選考のあり方について社会的関心が従来に比べ広がり、大手を中心に一定の改善がなされました。

[1] 2020年度 「就職選考(試験)実態調査」結果概要

1. 調査の趣旨

この調査は、長野県教育文化会議進路指導研究会が、1976年度に行った試行的な調査結果と、それにもとづく、高教組第89回中央委員会(1980.9.20)決定の方針『就職選考についての実態調査』を一定数の生徒を対象に全分会で実施』によりながら、同年11月以来、生徒が受けた最初の就職選考について毎年度実施しているものです。(1983年度から就職共闘会議として行っています。)

もとよりこの調査は、進路指導についてのわれわれの力量を高め、不公正、不当な就職についての選考をなくし、生徒の進路保障を確立するとりくみに資するものですが、同時にわれわれの学習の材料としても充分検討されるべきものです。調査結果について若干の考察を試み、今後の方向性を探ることにします。

就職は労働力の売り渡し契約であって、労働者の人格まで売り渡すものではありません。このことを保障するために、憲法以下の諸法令が設けられ、行政当局も一定の指導を行っています。

厚生労働省作成の事業主研修資料「公正な採用選考をめざして」によれば、採用選考に当たっては、

- ① 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重する。
- ② 「応募者の能力・適性のみを基準として行う。」

とあります。

具体的には、

- (1) 採用選考のための社会体制
- (2) 採用基準・選考方法
- (3) 求人への提示
- (4) 応募の受け付け(応募書類・エントリーシート)
- (5) 学力検査・作文
- (6) 適性検査等
- (7) 面接
- (8) 採否の決定(内定)

についてのチェックポイントが示されています。

採用選考については、「資本の論理」とか「企業の都合」という名での、恣意的な選考を行うことは禁じられています。一方、高等学校の就職についての業務は、職業安定法第25条の3あるいは同33条の2で行っています。(県下では後者がほとんどです。— 県職業安定課説明)したがって学校自体も以上のことがらについての配慮をしなければなりません。

ここ約40年間での調査結果をみますと、以上ふれてきたことが充分遵守されているとは言えません。

本調査では、(3)～(7)のことがらに特に留意し、合理的、科学的な選考を考え、以下これを具体的に考えてみます。(調査は、すべて第1回目の選考結果によるもので、原則として、2020年11月末日までに報告されたものです)

2. 実施人員

厚生労働省 令和2年12月発表資料 (令和2年11月末現在) ※()内は、昨年同期

長野県 求人数 5,937人(6,925) 求職者数 3,008人(3,269) 男 1,797人(1,978) 女 1,211人(1,291)
 内定者数 2,445人(2,862) 男 1,487人(1,734) 女 958人(1,128)
 求人倍率 1.97倍(2.12) 就職内定率 81.3%(87.5) 男 82.7%(87.7) 女 79.1%(87.4)

年度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94
人員	4,446	2,033	5,362	4,282	4,614	4,967	4,942	3,851	4,354	4,334	2,763	2,997	2,156	2,541
年度	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08
人員	2,070	1,721	1,194	1,141	1,062	1,271	1,224	1,125	1,155	1,177	957	898	1,133	977
年度	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
人員	811	971	1,115	1,046	845	1,120	1,005	1,264	1,312	1,238	972	1,167		

2020年度、報告があったのは46校(60学科)、男689名、女478名です。2名以上受験した46企業(受験者数150名、全体の12.9%)で問題のある選考が報告されました。(昨年21校26学科 男663名 女309名 40企業101名)

3. 調査内容のいくつかの特徴・問題点

(1) 不採用率

内定率 令和2年度11月末 全国平均80.4% 男子82.3% 女子77.3%
 (昨年度同期 88.0% 男子89.0% 女子86.4%)

年 度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
全調査者に対する割合	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
年 度	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
全調査者に対する割合	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
年 度	13	14	15	16	17	18	19	20	2020年度は男 11.8%、女 16.3%で、昨年							
全調査者に対する割合	%	%	%	%	%	%	%	%	度と比べ 不採用率は、男子・女子ともに大変高くなっています。(昨年度、男 9.8%、女 9.1%) 内定率は84.6%です。(昨年度85.9%)							

(2) 学科試験

2名以上受験した企業のうち、5科目以上を課したところが3企業あります。昨年度が5企業でしたから、減少傾向にあります。2019年4月厚生労働省作成の「公正な採用選考をめざして」(以下「資料」という)では、チェックポイントとして「学科試験(作文を含む)は、職務遂行に必要な適性・能力(知識)をもっているかどうか判断するために実施していますか。」をあげています。この趣旨を生かしてほしいものです。

(3) 作文課題

「資料」は「作文のテーマは、『私の生い立ち』、『私の家庭』等本人の家庭環境に係るものや、思想、信条を推測するためのものを課していませんか。」(チェックポイント)と説明しています。

テーマについて、本人に責任のない事項、あるいは、本来、自由であるべき事項を、直接・間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。応募者にとって「書きづらいもの」「他人にいいたくないこと」あるいは「触れられたくない事柄」があります。例えば、両親を早く亡くした応募者に「父母」について書かせたり、つらい苦しい日々を過ごしてきた人に「生い立ち」を語らせるのは、その人にとってどんな気持ちになるかよく考え、このようなテーマの出題は避けることです。今年度は、大きく問題となる出題は見られませんでした。作文は、応募者が自分の気持ちや意見を主体的に表現するものです。テーマについて十分配慮する必要があります。

(4) 面接項目の状況(各面接項目の割合) ※「問題あり」と報告された生徒数の中での割合

項目	年度	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02
1	本籍 (県名以外)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
		7.4	8.7	7.6	6.6	11.2	11.0	7.9	9.5	8.3	5.5	9.9	10.7	9.7	8.7	7.9	9.0	7.8	9.3	10.3	11.6	12.7
2	生い立ち	2.2	2.4	2.1	3.2	3.1	5.4	2.9	5.4	4.7	2.4	3.6	3.9	2.6	4.6	4.7	3.2	3.4	4.0	5.1	4.6	5.1
3	通勤方法	30.5	39.4	28.5	42.4	42.6	47.9	45.2	52.2	52.4	26.5	53.1	49.9	45.0	52.2	59.2	59.7	45.7	44.8	42.3	47.0	34.2
4	略図・道順	9.8	14.4	10.6	19.7	18.5	13.9	13.0	14.8	13.4	6.6	14.5	23.8	10.6	12.0	12.4	13.4	11.5	13.7	10.1	17.4	14.5
5	家族の職業	32.7	44.9	30.7	49.4	58.3	43.8	44.2	49.3	45.0	28.5	50.9	54.4	55.4	47.2	33.1	33.0	37.3	34.0	36.4	35.3	41.2
6	〃 収入	0.5	0.4	0.4	0.6	0.6	0.4	0.2	0.5	1.0	0.2	0.1	0.2	0.3	0.4	0	0	0.3	0.2	0	0	0.1
7	〃 学歴	0.9	1.9	1.1	1.3	2.6	1.7	1.1	1.3	1.0	0.4	1.2	1.5	1.3	1.0	0.8	0.6	0	1.3	0.1	1.8	0
8	家の財産	1.3	1.4	0.8	1.0	0.8	1.0	0.3	0.4	0	0.1	0.4	0.4	0	0.1	0.2	0.2	0	0.2	0	0	0
9	家屋の状況	0.8	1.8	1.4	0.3	1.7	1.4	1.6	1.6	1.4	0.6	1.8	2.3	2.4	0.8	0.8	1.3	3.0	2.6	3.2	1.8	3.3
10	家の宗教	0.1	1.1	0.5	0.3	1.9	0.5	0.3	0.4	0	0	0.3	0.4	1.0	0.3	0.4	1.3	0	0.4	0	0.7	0.1
11	支持政党	0.2	1.2	0.2	0.2	1.0	0.8	0.5	0.3	0	0	0.1	0.1	0	0.4	0	0	0.3	0	0	0.2	0
12	信仰・生活信条	0.7	2.3	1.1	2.5	1.0	1.5	0.9	1.0	1.0	0.6	0.9	1.3	0.1	0.8	1.0	0.8	0.6	0.4	0.1	0.7	0.1
13	愛読書・新聞	8.0	15.9	9.8	14.6	17.8	18.6	13.9	14.0	14.8	6.6	9.6	14.0	15.0	12.6	9.9	7.3	9.8	7.3	11.0	8.3	8.7
14	尊敬する人物	4.0	7.6	4.9	4.8	9.9	6.9	8.4	9.2	7.1	2.9	6.6	8.5	8.6	8.0	3.7	5.7	10.1	7.5	4.5	6.7	1.8
15	友人・先輩	15.2	24.4	17.5	20.0	28.8	26.8	23.8	31.0	23.4	10.0	23.0	25.5	19.2	20.7	23.3	30.2	28.9	19.7	18.8	18.7	19.1
16	クラブ・生徒会	29.7	59.1	29.5	61.1	70.3	70.1	64.7	70.7	69.0	33.0	63.9	63.2	58.8	62.4	64.1	65.5	62.2	60.3	62.1	56.4	57.9
17	社会問題	5.5	8.7	3.0	9.3	9.8	7.6	6.6	8.4	8.5	3.5	9.0	9.0	11.6	10.8	10.7	5.3	9.0	6.6	8.2	12.7	8.2

2003年度より調査項目一部変更

2007年度から2018年度までの調査項目

項目	年度	03	04	05	06	項目	年度	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	本籍	11.6	6.5	9.5	11.9	1	本籍	8.5	10.1	10.1	5.2	11.9	7.7	8.0	8.5	5.7	8.4	13.3	7.6			
2	おいたち	4.3	3.4	4.9	4.1	2	家庭環境	1.9	1.4	0	3.5	2.4	0.5	3.0	2.1	1.3	6.2	0.6	2.1			
3	自宅通勤可否	28.9	30.5	33.2	40.9	3	家族構成	52.8	46.9	48.0	49.7	45.5	60.3	42.0	43.1	50.4	72.2	54.5	63.4			
4	家族構成	38.8	45.0	45.7	49.7	4	家族の学歴	1.6	2.2	4.5	2.4	2.4	1.4	2.2	0.9	1.3	1.2	0.6	1.4			
5	家族の職業	30.3	34.1	33.6	37.8	5	〃の職業	30.2	24.2	25.7	29.4	25.1	37.8	23.0	26.1	23.2	43.8	27.3	31.7			
6	〃の収入	0.6	0	0	0.5	6	〃の収入	0.7	0	0	0.3	0	0	0	0	0.4	0	0.6	0			
7	〃の学歴	0.6	1.2	0	1.0	7	家庭の資産	0	0	0	0.3	0	0	0	0	0	0	0	0			
8	家の財産	0	0.5	0	0.5	8	おいたち	5.6	9.7	8.9	8.0	7.7	6.7	7.0	5.8	3.9	4.9	9.1	3.4			
9	家屋の状況	0.4	1.0	1.3	0.5	9	思想・信条	1.3	2.9	1.7	0.7	2.9	1.4	1.3	3.0	4.4	3.1	0.6	1.4			
10	家の宗教	0	0.7	0.3	0	10	支持政党	0.3	0	0	0.3	0	0	0.4	0	0.4	0	0.6	0			
11	支持政党	0.2	0	0.6	0	11	愛読書・新聞	4.9	7.6	3.4	6.6	10.1	5.7	8.8	11.2	4.8	7.4	6.7	7.6			
12	信仰・生活信条	0.6	1.0	1.0	0	12	尊敬する人物	5.9	9.0	8.9	8.7	11.4	9.1	5.8	12.5	12.7	9.9	10.3	11.7			
13	愛読書・新聞	11.2	7.7	12.5	10.8	13	女性限定質問	2.0	0	0	1.7	1.3	2.4	1.8	0.6	1.3	1.9	1.8	0			
14	尊敬する人物	5.5	10.1	4.9	4.7	2007年度より長野労働局・ハローワーク「差別のない雇用をめざして」で「就職差別につながるおそれのある質問項目」としてあげられている項目に調査項目も統一しました。																
15	クラブ・生徒会	60.2	58.2	65.8	55.9																	
16	社会問題	8.9	7.0	7.2	8.8																	
17	女性限定質問	1.0	1.0	0.6	3.1																	

2007年度から本年度(2020年度)までの調査項目(2007～2018年度の分は再掲)

	項目 年度	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	本籍	8.5	10.1	10.1	5.2	11.9	7.7	8.0	8.5	5.7	8.4	13.3	7.6	8.9	12.7
2	家庭環境	1.9	1.4	0	3.5	2.4	0.5	3.0	2.1	1.3	6.2	0.6	2.1	2.0	1.3
3	家族構成	52.8	46.9	48.0	49.7	45.5	60.3	42.0	43.1	50.4	72.2	54.5	63.4	71.3	54.0
4	家族の学歴	1.6	2.2	4.5	2.4	2.4	1.4	2.2	0.9	1.3	1.2	0.6	1.4	3.0	0.7
5	" の職業	30.2	24.2	25.7	29.4	25.1	37.8	23.0	26.1	23.2	43.8	27.3	31.7	27.7	25.3
6	" の収入	0.7	0	0	0.3	0	0	0	0	0.4	0	0.6	0	0	0.7
7	家庭の資産	0	0	0	0.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.7
8	おいたち	5.6	9.7	8.9	8.0	7.7	6.7	7.0	5.8	3.9	4.9	9.1	3.4	12.9	8.7
9	思想・信条	1.3	2.9	1.7	0.7	2.9	1.4	1.3	3.0	4.4	3.1	0.6	1.4	1.0	0.7
10	支持政党	0.3	0	0	0.3	0	0	0.4	0	0.4	0	0.6	0	0	0
11	愛読書・新聞	4.9	7.6	3.4	6.6	10.1	5.7	8.8	11.2	4.8	7.4	6.7	7.6	6.9	7.3
12	尊敬する人物	5.9	9.0	8.9	8.7	11.4	9.1	5.8	12.5	12.7	9.9	10.3	11.7	3.0	9.3
13	女性限定質問	2.0	0	0	1.7	1.3	2.4	1.8	0.6	1.3	1.9	1.8	0	0	1.3

なぜこのような質問はいけないのか（資料より）

本籍

職務を遂行する上でなぜ本籍が必要なのでしょうか。本籍を質問することは、出身地を把握することであり、過去の史実からも同和関係者を排除してしまうことにつながる危険性が高く、結果的には就職差別につながるおそれがあります。

家族の職業・地位・収入

応募者の能力と適性に関わりのない本人の責任でないことがらで判断しようとしており、公正な採用選考とはいえません。このことは、政治的に形成された部落差別により、教育や就職の機会均等の権利を侵害されてきた被差別部落の人たちを排除することにもつながるものです。

家の資産

家の資産は、採用後、企業に損害を与えた場合の保証能力の有無や、家庭の生活程度を判断するために調べられることが多いのです。このことが、貧困な家庭の子どもなどを排除し、就職差別になることは言うまでもありません。

思想・信条・宗教、支持政党、尊敬する人物

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保証されている個人の自由権に属することがらです。それを、採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり、絶対に行うべきではありません。

女性に限定しての質問

- ・結婚しても働き続けられますか
- ・学生時代は自宅通学でしたか。
- ・何歳ぐらいまで働けますか。
- ・今、つきあっている人はいますか。
- ・結婚の予定はありますか。

これらについて、女性に限定しての質問は、男女の雇用機会均等の趣旨に違反する採用選考につながります。

2020年度での特徴は、相変わらず本人の資質に関係のない質問がされている点です。家族構成を中心とした家族関係の質問が高い数字です。家族構成や家族の職業など本人に関係のないことに関する質問も、ここ数年、むしろ増加傾向にあります。

母子家庭や父子家庭の生徒に対して、家族関係を尋ねることは、このこと自体『本人に責任のない事項』であるとともに、応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を精神的に苦しめ、その心的打撃は面接態度に現れます。このような応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは公正な選考とは言えません。また、家族の職業についても本人の能力、適性に関係のないことであり、面接時の質問としては不適切です。また、家族の収入についての質問も、いまだに年によっては見られます。

「『本人に責任のない事項』『本来、自由であるべき事項』にかかわる事項は差別につながるおそれがあるので質問しないようにし、『職務遂行のための応募者の能力・適性の判定』に必要な項目に限るようにしてください。」という「資料」のいう配慮すべきポイントを面接担当者全員で確認することが必要だと思われます。（質問項目については「資料」を参照）

(5) 戸籍謄本等の提出

年 度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
求めた企業	27	6	54	44	36	55	26	35	33	50	36	23	9	11	5	8
年 度	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
求めた企業	4	3	5	3	2	2	2	3	5	1	1	3	4	2	3	0
年 度	13	14	15	16	17	18	19	20	2020年度、2名以上受験した企業で、1企業で実施の報告がありました。「資料」では「戸籍謄本の提出を求めたり、本籍等差別に注意を促しています。							
求めた企業	1	1	1	0	1	1	1	1								

(6) 家庭・身元調査の実施

年 度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
求めた企業	36	19	68	70	57	71	42	36	51	50	36	23	9	11	6	7
年 度	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
求めた企業	4	6	11	5	16	29	43	39	39	21	53	43	45	45	59	41
年 度	13	14	15	16	17	18	19	20	2020年度、家庭・身元調査を実施した企業は、2名以上受験した企業で14企業（62名）、(昨年度 10企業19名)です。昨年度に比べて、企業数・対象生徒数ともに増加しました。							
求めた企業	28	43	29	13	19	15	10	14								

「統一用紙」以外の個人・家庭調査などの用紙の提出を求めたものがほとんどですが、今年度は実際に人を派遣して、家庭調査・身上調査をした企業はありませんでした。(昨年度1企業4名、一昨年度なし)

「資料」は「身元調査を行うことは、応募者の適性・能力に関係のない事柄などを採用基準とすることになります。本人の資質と直接関係のないこのような行為により採否を決めることは、公正な採用選考を求める目的に反するばかりか、憲法に保障された基本的人権、職業選択の自由を否定するもので、典型的な就職差別です。採用内定後においても絶対に行わないでください。」としています。

90年度以降減少し、96年度から「統一用紙」の内容から「家族欄」が削除されてからも事例は多くありませんでしたが、02年度から急に増加傾向にあります。独自の調査用紙に記入させることで、脱法的に家族や身元調査を行っている事が多いと推測されます。採用する企業側も、採用数を抑えているため、質の高い人材確保のため必死であることがうかがわれますが、大きな問題です。

4. 「実態調査」アンケート(普通科 16校、職業科・専門科・総合学科 11校)

(1) 求人側の主な変化

- ① コロナ禍により、毎年採用していただいている製造業社から(数社)、求人をいただけなかった。(北信)
- ② コロナの影響により オンライン面接が実施された。(北信)
- ③ コロナの影響を懸念していましたが、本校としては 製造業中心に 生徒の希望に応じた求人を頂けたと思います。例年より 学校訪問される企業が少なかったです。(北信)
- ④ 例年と比較して、採用者が減少。(北信)
- ⑤ 製造業の求人企業数は変化はあまりないが、各社 数を減らしている。女子の求人が減った。(北信)
- ⑥ コロナの影響で、求人を取り下げがいくつもあった。オンラインでの企業説明会が増えた。(東信)
- ⑦ 求人取り消しの多さ。(東信)
- ⑧ 普通科の生徒は今年は採れない、と言われてしまい、応募前の見学でさえも断念したケースが1件あった。(東信)
- ⑨ 求人数の減少、特にサービス業。(南信)

- ⑩ 求人数の減少。及び 求人を出す企業も減った。(南信)
- ⑪ 採用人数をおさえる。(南信)
- ⑫ 自動車関連の一部企業の求人がなかった。本社が管内でない企業の求人がなかったり、厳しかった。(不採用) (南信)
- ⑬ 地元大手製造業でも求人ゼロ。全体として3割 求人減。(南信)
- ⑭ 飲食業・ホテル系・サービス系の求人が減った。(中信)
- ⑮ 企業見学後(選考会議後)の求人停止(とりやめ)が複数あった。コロナによる求人数(製造・サービス)減。(中信)
- ⑯ コロナによる影響で 求人を出せない地元企業あり。(中信)
- ⑰ 求人数の減少。(中信)
- ⑱ 採用人数の減少。(中信)
- ⑲ 求人数の減少。(中信)
- ⑳ コロナによる求人減が影響しています。(中信)
- ㉑ 求人数の減少と試験の難化。(中信)
- ㉒ 求人件数・求人人数共に減。企業見学の設定がまちまち。(中信)

(2) 各機関への要望

1 県・各地域の職安行政

- ① コロナにより 高校生が就職で不利益にならないように、切に願います。(北信)
- ② ハローワーク篠ノ井は、よく面倒を見てくれありがたい。(北信)
- ③ 高校生の求人を積極的に働きかけて欲しい。(東信)
- ④ 高校生が、企業の情報を知る機会が増えてきたので、継続してほしい。(東信)
- ⑤ 分かりやすい求人票。(東信)
- ⑥ 割り算ができなくて不採用となった生徒がいたことを話したら、「そんなこと(生徒)あるんですか?」とおっしゃっていた。大変厳しい生徒もいることを知っていてほしい。(東信)
- ⑦ ジョブサポーターを引き続きお願いしたい。(中信)
- ⑧ より詳しい求人情報の提供。(中信)
- ⑨ 地基別企業説明会(生徒向・教員向)の継続実施。(中信)

2 県教育委員会

- ① 高校生の求人を積極的に働きかけて欲しい。(東信)
- ② 割り算ができない生徒もいることを知っているのか?と問いたい。様々な施策が進学校のためだけに立案実行されているように思えて、憤りを覚える。(東信)
- ③ 企業への求人数確保の要請強化。(中信)

3 就職差別をなくす共闘会議

- ① 高校生の求人を積極的に働きかけて欲しい。(東信)

(3)「男女雇用機会均等法」の男女の募集及び採用における差別禁止について。

- ① 性別条件のある求人はなく、試験や面接においても 公平に ご判断頂いたように思います。(北信)
- ② 業種・職・職種によっては多少ある。(北信)
- ③ 求人票に(男・女・不問)等記載して頂きたい。(南信)
- ④ 男女別 あるいは どちらでも可 と明記した方が良い(求人票に)。(中信)

(4)その他

- ① 採用試験が1か月のび 10月上旬の文化祭と採用試験の準備が重なり、生徒も職員も対応に苦慮した。1か月間のびた採用試験までの期間、緊張感を維持するのが、大変だった。(北信)

〔2〕 今後の主な課題

1. 行政(県教委を含む)に対し、次のとりくみを推進させること

- (1) 新規高卒者への求人の確保を目指すこと。
- (2) 生徒の進路選択に不利益や不当な差別が生じないよう、公正、民主的選考方法の徹底をはかること。
 - ① 国籍等による差別が生じないようにすること。
 - ② 専門学校・短大・大学との競合がないようにすること。
 - ③ 過年度卒業・定時制・通信制による差別がないようにすること。
 - ④ 生徒の家庭環境による差別がないようにすること。
- (3) 選考開始期日・入社期日を再検討すること。
- (4) 高卒者に対する不当な制限の撤廃を求めること。
- (5) 解禁日前の採用選考(とくに県外企業)禁止を徹底すること。
- (6) 高校進路指導等研究協議会の充実をはかること。
- (7) 学校との連携を求人情報、求職相談などでさらに強化すること。
- (8) 生徒の企業見学会を設けること。および期日を適切に行うこと。
- (9) 就職後の「転退職実態調査」を行うこと。
- (10) 学校の進路指導を人員、予算で充実すること。
- (11) 生徒の「1人1社制」「併願」について現状を把握して、さらに検討をすすめること。
- (12) 「男女雇用機会均等法」改正(1999.4.1 施行)の内容を徹底すること。
- (13) 高校への就職支援の事業の継続をはかること。

2. 各校の取り組みについて

- (1) 各校において、「実態調査」の意義を再確認していただき、生徒の進路選択に不利益や不当な差別が起こらないようご協力をお願いします。
- (2) この調査を進路指導に生かし、人権教育の総仕上げとして位置づけ、生徒自らが差別を許さない市民として社会に巣立つよう、対象者全員に訴え、報告を求めていただくようお願いいたします。

3. 共闘会議・研究会のとりくみについて

- (1) 「実態調査」をさらに改善するよう継続して検討する。
(個人情報の取り扱い・内容・方法・活用法など)

資 料

公正な採用選考をめざして（厚生労働省）

自社の採用選考システムの点検を

採用選考に関するチェックリスト

チェックの仕方は

- この「チェックリスト」は、事業主、又は人事担当者（責任者）が行ってください。
- 質問事項の答え（□）に○を付けてください。

- 問1 採用方針が定められていますか。
- | | | | |
|---|------|---|-------------|
| 1 | いる。 | ア | 能力と適性が中心。 |
| 2 | いない。 | イ | 能力と適性以外もある。 |
- 問2 採用予定職種の職務遂行能力を有するすべての人が応募できますか。
- | | |
|---|-------|
| 1 | できる。 |
| 2 | できない。 |
- 問3 応募書類は次のようにきまっていますが、これらの用紙を使っていますか。
- | | | | |
|---|-------------|---|----------|
| 1 | 使っている。 | ア | 履歴書 |
| 2 | 他の書類を使っている。 | イ | 成績証明書 |
| | | ウ | 卒業見込み証明書 |
| 2 | 使っていない。 | エ | 身体検査書 |
| | | オ | 身上調査 |
| | | カ | 社用紙 |
| 2 | 使っていない。 | キ | その他 |
- それは、どんな書類ですか。

中卒－職業相談票 乙
 高卒－全国高等学校統一用紙
 大卒等－大学等所定又はJIS規格履歴書、もしくは、モデル社用紙
 中途採用－JIS規格履歴書

- 問4 選考時又は採用前に、戸籍謄(抄)本や住民票謄(抄)本を提出させていますか。
- | | | | |
|---|------|---|----------|
| 1 | いる。 | ア | 応募書類と一緒に |
| 2 | いない。 | イ | 選考時 |
| | | ウ | 採用内定後 |
- それは、いつですか。
- 問5 採用(就職)後に戸籍謄(抄)本や住民票謄(抄)本を提出させていますか。
- | | |
|---|--------------|
| 1 | 全員に提出させる。 |
| 2 | 必要に応じて提出させる。 |
| 3 | 提出させない。 |
- 問6 学科試験の内容は適切ですか。
- | | |
|---|------------|
| 1 | 適切。 |
| 2 | 不必要な科目がある。 |
- 問7 作文のテーマを十分検討しましたか。
- | | |
|---|----------|
| 1 | 十分検討した。 |
| 2 | 検討していない。 |

問8 面接の目的、質問項目、担当者等について明確にされていますか。

- 1 明確にされている。
- 2 明確にされていない。

問9 面接時の質問項目は、十分に検討していますか。

- 1 検討している。
- 2 検討していない。

問10 適性検査の実施状況はどうですか。

- 1 専門的な知識のある人が実施している。
- 2 従来からの慣習で実施している。
- 1 その検査の目的以外には用いていない。
- 2 その検査の目的以外でも用いることがある。

問11 自宅への道順を書かせたり、聞いていますか。

- 1 書かせている。
- 2 聞いている。
- 3 書かせたり聞いたりしていない。

問12 家庭の状況等の身元調査を実施していますか。

- 1 実施している
 - その方法は
 - ア 興信所等に依頼。
 - イ 自社の社員による。
 - ウ その他
- 2 実施していない
 - 実施時期は
 - ア 選考日前
 - イ 選考日後

問13 採否の決定について、応募者の能力、適性を総合的に評価したかどうか検討していますか。

- 1 検討している。
- 2 検討していない。

問14 選考結果の通知や手続きはどうですか。

- 1 採否の通知は適性にやっている。
- 2 採否の通知は適性にやっていない。
- 1 不採用の理由は明確にしている。
- 2 不採用の理由は明確ではない。

問15 公正採用選考人権啓発推進員を選任していますか。

- 1 選任している。
- 2 選任していない。
 - なぜですか。
 - ア この制度を知らない。
 - イ 選任する必要がない。

問16 公正採用選考人権啓発推進員や、雇用主に対する研修会に出席していますか。

- 1 出席している。
- 2 出席していない。

チェックが終わったら

この「チェックリスト」によりチェックした結果、ゴシック(太字)の記号(1又は2、ア、イ、ウ 等)に全部○がついていない場合及び細字の記号のところに○がついている場合は、選考方法、選考内容について再検討してください。

ここは、就職担当の先生が記入してください。

受験した事業所名

採 ・ 否 ・ 未定

(○でかこむ)

c 家庭の調査・身元調査 (実際に来られたもの)

(a の書面で求められた場合および、面接で聞かれた場合は含みません。)

① あった なかった

② あった場合、

i 時 期 [選考前 ・ 選考当日 ・ 内定までの間 ・ 内定後 (わかる場合は 月 日)]

ii 場 所 [自宅・近隣・親せき・家族の勤務先・友人・学校・その他 ()]

iii 調査者 [事業所関係者・興信所などの民間調査機関・警察など・その他 ()]

iv 内 容 [本人のこと・家庭のこと・その他 ()]

(3) 面接の内容について (該当する内容について、聞かれた場合は「あり」の欄に○印をつけ、内容を答えてください。)

項 目	あり	聞 か れ た 内 容 (なるべく具体的に)
1 本 籍		
2 家庭環境 (坪数・部屋数など)		
3 家族関係 (家族構成など)		
4 家 族 の 学 歴		
5 " の 職 業		
6 " の 収 入		
7 " の 資 産		
8 本 人 の お い た ち		
9 思想・生活信条・宗教		
10 支持政党・加入団体		
11 愛読書・購読新聞		
12 尊敬する人物		
13 女性に限定しての質問		

(4) 以上のほか、選考 (試験) にあたって疑問に思うことがあったら書いてください。